

## FATORES SUBJETIVOS QUE INFLUENCIAM A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE SHOPPING CENTER <sup>1</sup>

Tanara Caroline da Silva <sup>2</sup>

### RESUMO

O bem-estar subjetivo (BES) é um conceito que nasceu da ideia de que as pessoas começaram a adotar critérios mais pessoais para definir o conceito de bem-estar, de modo que, fatores objetivos como renda fixa, moradia, alimentação, entre outros, já não são os únicos a serem considerados na hora de avaliar a sua satisfação pessoal com a vida. Sendo assim, esse estudo busca compreender melhor os conceitos de bem-estar subjetivo associado a qualidade de vida no trabalho, definindo os principais fatores que levam as pessoas avaliarem suas vidas subjetivamente. Para tanto foi realizada uma pesquisa quantitativa com procedimento técnico de levantamento com uma amostra de 25 funcionários lojistas do shopping Bella Città na cidade de Passo Fundo. Essa pesquisa apontou que existem três fatores subjetivos divididos em dois componentes, que se não equilibrados influenciam na qualidade de vida no trabalho, sendo eles, o componente cognitivo, que trata da satisfação com a vida (geral ou em domínios específicos), e componente afetivo, que se divide entre afetos positivos e negativos. De modo que foi concluído que apesar de existir dentro do ambiente do trabalho afetos negativos, os fatores que prevaleceram em maior quantidade foram os afetos positivos, sendo assim, consideramos que sua satisfação com a vida além de ser alta, também se encaixa em uma visão geral e em domínio específicos que além do trabalho envolvem casamento, filhos, entre outros.

Palavras-chave: Bem-estar subjetivo. Qualidade de vida. Satisfação de vida.

### ABSTRACT

Subjective well-being (BES) is a concept that arose from the idea that people began to adopt more personal criteria to define the concept of well-being, so that objective factors such as fixed income, housing, food, among others, are no longer the only ones to be considered when assessing their personal satisfaction with life. Therefore, this study seeks to better understand the concepts of subjective well-being associated with quality of life at work, defining the main factors that lead people to assess their lives subjectively. To this end, a quantitative survey was carried out with a technical survey procedure with storekeeper employees at the Bellá Città shopping center in the city of Passo Fundo. This research pointed out that there are three subjective factors divided into two components, which, if not balanced, influence the quality of life at work, namely, the cognitive component, which deals with life satisfaction (general or in specific domains), and the affective component, which is divided between positive and negative affects. Therefore, it was concluded that despite the existence of negative affects within the work environment, the factors that prevailed in greater quantity were positive affects, therefore, we consider that their satisfaction with life is not only high, but also fits into a vision general and specific domains that in addition to work involve marriage, children, among others.

Key-words: Subjective well-being. Quality of life. Life satisfaction.

## 1 INTRODUÇÃO

---

<sup>1</sup> Trabalho de Estágio supervisionado, desenvolvido sob orientação do(da) Professor(a) Denise Carvalho Tatim

<sup>2</sup> Acadêmico(a) do Curso de Administração da Universidade de Passo Fundo. E-mail: caroline199@outlook.com.br

Antigamente, na época dos nossos avós o bem-estar de um indivíduo era medido pela quantidade de bens que essa pessoa possuía, e o estado psicológico era pouco ou nunca considerado. Hoje, com o passar do tempo, as pessoas começaram a adotar critérios mais pessoais para definir o conceito de bem-estar, sendo assim, fatores objetivos como renda fixa, moradia, alimentação, entre outros, já não são os únicos a serem considerados na hora de avaliar a satisfação pessoal.

Um dos principais conceitos que se tem levado em conta agora é o do bem-estar subjetivo (BES), que “constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas” ( SIQUEIRA; PADOVAM, 2008 apud DIENER; SUH; OISHI, 1997,p. 25).

Portanto, fatores subjetivos como satisfação geral com a vida, elementos específicos dos domínios de vida, perspectivas culturais são alguns dos fatores usados para medir a felicidade desejada. Aspectos positivos e negativos do cotidiano também são avaliados na hora de definir os fatores subjetivos que impactam na vida dos trabalhadores.

Sabe-se que a grande maioria das pessoas buscam a satisfação completa, ou seja, tanto na vida pessoal, quanto na vida profissional. Mas com o crescimento acelerado das empresas, e as constantes mudanças que tem ocorrido, a cada dia, elas exigem mais de seus funcionários, que acabam perdendo a motivação em sua atividade. O que explica o fato de muitas das pesquisas feitas terem citado a felicidade como medida usada pelas pessoas a fim de identificar sua satisfação com a vida. Para Albuquerque e Tróccoli (2004,p.154), “a palavra felicidade expressa os componentes afetivos do bem-estar subjetivo”.

No caso da qualidade de vida no trabalho, entende-se que ela influencia diretamente na vida pessoal e profissional do colaborador, podendo gerar um nível de estresse que futuramente pode evoluir para outros problemas psicológicos mais graves. De acordo com Tamayo e Paschoal (2004, p.45), “ uma razão para o aumento de pesquisas sobre este tema deve-se ao impacto negativo do estresse ocupacional na saúde e no bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, no funcionamento e na efetividade das organizações.”

Portanto, este estudo tem como proposta analisar a percepção dos trabalhadores lojistas do shopping Bella Città na cidade de Passo Fundo, sobre o seu bem estar subjetivo, de modo que seja possível avaliar a qualidade de vida desses trabalhadores no local alvo da pesquisa. Com base nos resultados adquiridos poderão os gestores submeter a uma melhora da QVT no ambiente por eles gerido, e conseqüentemente, reduzir a rotatividade deste local. Desse modo, podemos fazer o seguinte questionamento: Quais os principais fatores subjetivos

que influenciam a qualidade de vida no trabalho e quais os seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores lojistas do shopping Bella Cittá em Passo Fundo ?

Tal questionamento, pode ser considerado como o objetivo geral desta pesquisa, e ainda, para melhor compreensão, podemos citar os seguintes objetivos específicos: a) Avaliar os componentes cognitivos do bem-estar subjetivo na percepção dos trabalhadores pesquisados; b) Avaliar os componentes afetivos/emocionais do bem-estar subjetivo na percepção dos trabalhadores pesquisados; c) Analisar como esses fatores interferem na qualidade de vida dos trabalhadores pesquisados.

Por fim, a pesquisa, utilizou estudos bibliográficos para dar embasamento teórico, a fim de uma melhor compreensão dos termos e conceitos referente a cada um dos assuntos citados no decorrer do presente artigo.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

Sabe-se que é muito importante ter um conhecimento claro do assunto que se busca analisar, para isso, é necessário encontrar uma fundamentação teórica por meio de outros autores para solidificar sua pesquisa, e a revisão de literatura serve justamente para isso.

Segundo Ferenhof e Fernandes (2016), é na revisão de literatura que o pesquisador se familiariza com os textos produzidos sobre o seu tema e identifica os principais autores que vêm escrevendo sobre o problema pesquisado, servindo também para formular o problema de pesquisa caso não tenha um. Portanto, este capítulo buscará apresentar a revisão de literatura que abordará os seguintes temas: Bem-Estar e Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-Estar Subjetivo.

### **2.1 Bem-estar e qualidade de vida**

Atualmente há vários estudos para classificar o que chamamos de bem-estar subjetivo, de acordo com Keyes, Shmotkin e Ryff (2002, p.1007) , “o bem-estar subjetivo (BES) é a avaliação da vida em termos de satisfação e equilíbrio entre afeto positivo e negativo”<sup>3</sup>, “tradução nossa”. Mas antes de chegarmos a uma definição ampla deste conceito é necessário entender o termo do bem-estar em si.

---

<sup>3</sup> “Subjective well-being (SWB) is evaluation of life in terms of satisfaction and balance between positive and negative affect”.

Nogueira (2002, p.108), cita que entre as civilizações antigas, especificamente a grécia o conceito mais próximo de bem-estar se situava na busca do saber viver. Trazendo isso para os dias de hoje, saber viver poderia ter muitos significados, já que cada pessoa tem uma forma de pensar, portanto, classificaria o termo de acordo com o que julga melhor para si e de novo o bem-estar remeteria a uma subjetividade.

Mais a frente no texto encontramos essa confirmação na fala do autor ao dizer que alguns enfoques consideram que o estado de bem estar é concernente às condições da pessoa de satisfazer suas necessidades materiais e suas aspirações espirituais, denotando assim um estado subjetivo. Embora, o autor também o considere um conceito social uma vez que as necessidades são construções sociais (2002, p. 113). Portanto, bem-estar pode ser considerado um estado no qual o próprio indivíduo se coloca uma vez que tem por finalidade satisfazer suas necessidades.

Outro termo relacionado ao bem-estar é a qualidade de vida que segundo Queiroz, Sá e Assis (2004, p.412 ) pode ser definida da seguinte forma:

Qualidade de vida é uma expressão que vem se tornando corriqueira no dia-a-dia das pessoas, mas que se reveste de grande complexidade, dada a subjetividade que representa para cada pessoa ou grupo social, podendo representar felicidade, harmonia, saúde, prosperidade, morar bem, ganhar salário digno, ter amor e família, poder conciliar lazer e trabalho, ter liberdade de expressão, ter segurança. E pode significar todo esse conjunto de atributos e/ou benefícios.

Em outras palavras a qualidade de vida é se sentir bem consigo mesmo considerando fatores objetivos e subjetivos dos componentes da vida. Rodrigues e Pereira (2007 apud PEREIRA;ENGELMAN, 1993), apresentaram a classificação estrutural da qualidade de vida e seus componentes, e segundo ela, a qualidade de vida é formada por dois componentes: o bem-estar objetivo e o bem-estar subjetivo descritos da seguinte forma.

O bem-estar objetivo possui dois subcomponentes: o bem-estar econômico (salário/renda) e o bem-estar sociodemográfico (moradia, saúde, alimentação, educação, lazer e outros); já o bem-estar subjetivo possui quatro componentes (satisfação de vida, felicidade, afeto positivo e afeto negativo). (RODRIGUES;PEREIRA,2007 apud PEREIRA;ENGELMAN, 1993).

Atualmente qualidade de vida se tornou um termo amplo conforme novos estudos vão surgindo, outro termo comumente usado é o de qualidade de vida no trabalho que veremos mais à frente no decorrer desse estudo.

## 2.2 Qualidade de vida no trabalho

Antigamente a necessidade de angariar fundos para a própria sobrevivência não permitia que os empregados avaliassem aquilo que era importante para sua qualidade de vida. Embora, a vontade de que as condições trabalhistas melhorassem permanecesse a mesma, principalmente no período que deu início a Revolução Industrial, as condições precárias no ambiente de trabalho fizeram com que muitos colaboradores adoecessem.

Obviamente com o passar dos anos muitos movimentos trabalhistas destruíram padrões exploratórios e conseguiram direitos a favor do empregados. Sendo assim o termo qualidade de vida foi se tornando mais amplo dentro das classes operárias e hoje está consolidada dentro de muitas empresas sendo citada como medida de bem-estar.

Segundo Grams e Lotz (2017), qualidade de vida no trabalho (QVT) é um termo que tem sido utilizado para expressar a ampla experiência que a pessoa vivencia em relação ao trabalho. Contudo, sabemos que um único conceito ou uma só definição podem não exprimir a subjetividade contida no significado de QVT, que além de contemplar os aspectos inerentes a organização, é indissociável dos fatores que compõem a qualidade de vida como um todo.

As formas de definir a qualidade de vida no trabalho para França- Limongi (2012) vão desde os cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre tantas outras. Pode-se dizer então que a razão para terem aumentado as pesquisas sobre esse tema se deve ao impacto negativo do estresse ocupacional na saúde e no bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, no funcionamento e na efetividade das organizações (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Segundo Ferreira (2013), “ quando uma pessoa está satisfeita com o trabalho tende a ser mais comprometida e dedicada, porém, quando insatisfeita, tende a faltar, a se atrasar, a ter baixo envolvimento, a procurar novas oportunidades e até mesmo se demitir”.

## 2.3 Bem-estar subjetivo

É praticamente impossível falar de bem-estar subjetivo sem citar o seu oposto bem-estar objetivo. Basicamente o bem-estar objetivo se divide em dois subcomponentes, sendo eles componentes sociodemográficos e componentes econômicos (RODRIGUES; PEREIRA, 2007 apud PEREIRA; ENGELMAN, 1993). Nos componentes sociodemográficos inclui-se

saúde, alimentação, educação, trabalho, lazer, moradia, transporte, etc. Já nos componentes econômicos inclui-se salário e renda. Entendemos então que o bem-estar objetivo é uma visão externa do que julgamos necessário para viver e se satisfazer com a vida.

Para Galinha e Ribeiro (2005), o bem-estar subjectivo é uma dimensão positiva da saúde. Sendo ele considerado um conceito complexo, que integra uma dimensão cognitiva e uma dimensão afectiva, também abrangendo outros grandes conceitos e domínios de estudo como são a Qualidade de Vida, o Afecto Positivo e o Afecto Negativo. Por ser um conceito recente acabou gerando o interesse de muitas áreas da psicologia de modo que se tornou mais amplo conforme as pesquisas vão confirmando sua veracidade.

Atualmente o tema já possui vários estudos que revelam que o indivíduo já não se importa apenas com remuneração, e coloca como critério dentro do ambiente de trabalho o seu próprio bem-estar, desse modo, pode-se afirmar que:

O crescimento no campo do bem-estar subjetivo reflete tendências sociais mais amplas em relação ao valor do indivíduo, a importância das visões subjetivas na avaliação da vida e o reconhecimento de que o bem-estar inclui necessariamente elementos positivos que transcendem a prosperidade econômica (DIENER et al., 1999, p. 276).<sup>4</sup> “tradução nossa”

O bem-estar subjetivo constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008 apud DIENER; SUH; OISHI, 1997, p. 25). Tais avaliações devem ser cognitivas (satisfações globais com a vida e com outros domínios específicos como com o casamento e o trabalho) e devem incluir também uma análise pessoal sobre a frequência com que se experimentam emoções positivas e negativas (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Segundo o que diz Reuse, Menezes e Siqueira (2017 apud, OSTROM, 1969), “o bem-estar subjetivo pode ser classificado como uma atitude e como tal possui pelo menos dois componentes básicos: o afeto e a cognição.” Ainda de acordo com os mesmos, pode-se dizer que:

O afeto estaria relacionado aos componentes emocionais como a amizade, a ternura, o amor etc. Dentro desse componente de afeto, a composição emocional de bem estar subjetivo inclui duas dimensões: emoções positivas e emoções negativas, no qual, para que a avaliação emocional represente uma dimensão de bem estar subjetivo, é necessário resultar em uma relação positiva entre as emoções vividas, ou

---

<sup>4</sup> “Growth in the field of SWB reflects larger societal trends concerning the value of the individual, the importance of subjective views in evaluating life, and the recognition that well-being necessarily includes positive elements that transcend economic prosperity”.

seja, vivenciar ao longo da vida mais emoções positivas e menos emoções negativas. Já o componente da cognição está relacionado aos componentes de aspectos racionais e intelectuais como o conhecimento, a percepção, a compreensão e o saber.

Para Galinha (2008), é importante distinguir as duas dimensões do bem-estar subjetivo, para melhor compreensão das medidas e conceitos da área. No primeiro caso, a dimensão afetiva do bem-estar subjetivo, está dividida em afeto positivo e negativo, os quais se referem as emoções vividas e a forma como elas afetam diretamente nossa forma de pensar e avaliar a vida, considerando claro que as emoções positivas devem ser sentidas com maior intensidade do que as emoções negativas. É por isso que dentro da dimensão afetiva do BES é muito citado o conceito de felicidade, na medida em que as pessoas vivenciam emoções positivas.

No segundo caso a dimensão cognitiva é representada diretamente pelo conceito de satisfação com a vida que pode variar entre o conceito de satisfação global com a vida ou satisfação em domínios específicos. A satisfação global considera que o indivíduo irá avaliar sua vida de todos os ângulos possíveis. Já a satisfação em domínios específicos vai considerar conceitos como saúde, moradia, família, lazer, trabalho, remuneração, entre outros. Pela percepção geral podemos dizer que as duas estão diretamente relacionadas.

### **3 METODOLOGIA**

Este estudo teve como objetivo analisar os principais fatores subjetivos ( pessoais ) que influenciam na qualidade de vida dos lojistas do shopping Bella Città, na cidade de Passo Fundo – RS. De modo que esta pesquisa caracterizou-se como descritiva, que segundo Gil (2002) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Utilizou-se uma abordagem quantitativa e o procedimento técnico escolhido foi o de levantamento.

A população escolhida para este estudo foram os funcionários lojistas do shopping Bella Città. Dentre eles foram coletados uma amostra de 25 funcionários com idade entre 18 a 40 anos de ambos os sexos ( feminino e masculino). Cada um dos participantes foram selecionados de acordo com a quantidade diária de exposição com o público, e período de horas trabalhadas. Ainda, todos os funcionários que fizeram parte desse estudo são devidamente regularizados seguindo as normativas da Consolidação das Leis do Trabalho.

A pesquisa fez o uso de fontes primárias de coleta de dados, sendo eles colhidos e analisados pelo próprio pesquisador. Utilizou-se um questionário padronizado com 47 questões organizadas em múltipla escolha e do tipo escala likert de cinco pontos, divididas em 26 questões sobre fatores objetivos e 21 questões sobre fatores subjetivos.

O questionário foi aplicado de forma presencial em um encontro realizado pela parte da manhã, com duração aproximada de 15 minutos para cada participante da pesquisa. Posteriormente, de forma manual foram elaboradas as planilhas e gráficos, para então ser feita a análise dos dados coletados.

O questionário foi adaptado segundo escalas já produzidas, sendo elas: Escala de Bem-estar subjetivo (EBS), de Albuquerque e Tróccoli (2004); Escala de Satisfação com a vida (ESV), elaborada por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985); Escala de Felicidade Subjetiva (EFS) desenvolvida por Lyubomirsky e Lepper (1999) e Escala de Qualidade de Vida no Trabalho adaptada do modelo Walton (1973).

#### **4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Há mais de vinte o shopping Bella Città foi construído em Passo Fundo com intuito de atender a população da cidade e dos demais 70 municípios do norte do Rio Grande do Sul. Sendo o pioneiro na cidade, logo que foi construído em 05 de novembro de 1998, o shopping oferecia 65 lojas como opção para os clientes, porém, com sua expansão em 2009, passou a oferecer 115 lojas distribuídas em quatro andares, e duas praças de alimentação localizadas no segundo e terceiro andar.

Em 2012 também foi inaugurada junto ao shopping a primeira torre do hotel Ibis Passo Fundo Shopping, contando com seis andares, totalizando 90 apartamentos, além de 12 andares de apartamentos residenciais. Em 2015 foi inaugurada a segunda torre, formada por salas comerciais. A partir de 2010, o shopping Bella Città passou a ser associado à Associação Brasileira de Shoppings Centers (ABRASCE), utilizando assim o selo da associação.

Atualmente, conta com um espaço amplo capaz de proporcionar em um só lugar, compras, entretenimento, lazer, entre outras opções para um público que atinge em torno de 600 mil pessoas por mês.

Sendo uma empresa que conta com uma quantidade muito grande de colaboradores, e com horários que se estendem até as dez, se tornou o local alvo do estudo para entender melhor a percepção dos fatores subjetivos dos trabalhadores desse local e entender melhor como esses fatores afetam sua qualidade de vida.

Para entender melhor os resultados de pesquisa foram elaboradas onze tabelas divididas em duas partes. As primeiras oito (1-8) contemplam aos fatores objetivos da qualidade de vida no trabalho, e as demais três tabelas (9-11) referem-se aos fatores subjetivos da qualidade de vida.

As tabelas foram elaboradas segundo os dados coletados na pesquisa realizada com os funcionários do shopping Bella Città, sendo que suas questões eram afirmativas e as respostas de múltipla escolha consistiam em uma escala likert de cinco pontos, onde as respostas eram “concordo totalmente”, “concordo”, “indeciso”, “discordo”, “discordo totalmente”, com pesos atribuídos de 1 a 5 nessa mesma ordem.

A primeira tabela refere-se às recompensas obtidas no local de trabalho por parte de cada um dos trabalhadores.

Tabela 1 - Recompensas

Questões	1	2	3	4	5	Média
Estou satisfeito com o meu salário	4	10	3	8	0	2,6
Estou satisfeito com a participação em resultados que recebo da empresa	5	8	7	4	1	2,5
Considero muito bons os benefícios extras que a empresa oferece	7	4	1	5	8	3,1
<b>Média Geral</b>						2,7

Fonte: Dados primários (2020)

Podemos perceber que há uma concordância relativamente alta no que se refere a satisfação com o salário, sendo assim, podemos presumir que isso se dá ao fato de que por se tratar de uma empresa de grande porte e com um volume grande de clientes, a questão salarial não represente um problema para os gestores. Porém, se comparado aos benefícios extras que cada empresa oferece, o grau de concordância fica dividido em um meio termo, e um dos motivos que podem estar relacionados a isso é o fato de algumas lojas oferecem benefícios aos colaboradores e outras por serem menores, não disporem dos mesmos recursos.

Em relação a satisfação com a participação em resultados recebidos da empresa há uma concordância que pode estar diretamente ligada ao fato de que alguns dos entrevistados trabalham com metas, de modo que, o incentivo recebido através de comissão represente um ponto positivo na perspectiva dos colaboradores.

O parecer geral que se têm sobre as recompensas é que independente do tamanho dos locais entrevistados, todos têm um plano de remuneração que se adequa, se não total, parcialmente, aos padrões dos trabalhadores.

Questões	1	2	3	4	5	Média
A minha jornada de trabalho semanal é adequada	5	13	4	2	1	2,2
Me sinto bem com minha carga de trabalho	4	14	4	2	1	2,3
O meu horário de trabalho é satisfatório	8	9	4	3	1	2,2
Estou satisfeito com a salubridade do local de trabalho	8	9	5	1	2	2,2
<b>Média Geral</b>						2,2

Fonte: Dados primários (2020)

Na tabela referente às condições de trabalho destacam-se principalmente que as questões 4 e 5 sendo elas “A minha jornada de trabalho semanal é adequada” e “Me sinto bem com minha carga de trabalho” obtiveram os melhores resultados, apesar das demais questões 6 e 7 sendo elas “O meu horário de trabalho é satisfatório” e “Estou satisfeito com a salubridade do local de trabalho”, também não terem um resultado ruim.

É importante notar que as questões número 6 contrariou as expectativas, já que o natural esperado é que tivesse um resultado negativo considerando que o horário de trabalho se estende até às dez horas e por se tratar de um shopping, fica aberto na maioria dos domingos e feriados.

Tabela 3 – Uso de Capacidades no Trabalho

Questões	1	2	3	4	5	Média
Me sinto satisfeito com a autonomia que possuo no meu ambiente de trabalho	6	11	4	4	0	2,2
Tenho a oportunidade de desempenhar diferentes tarefas e trabalhos	10	9	2	3	1	2,0
O meu trabalho me possibilita desenvolver minhas capacidades	9	8	4	1	3	2,2
<b>Média Geral</b>						1,4

Fonte: Dados primários (2020)

Na terceira tabela que se refere ao uso de capacidade no trabalho a média apresentou que ninguém discordou totalmente sobre possuir autonomia no local de trabalho. Apesar de possuir 4 respostas negativas quanto a autonomia, no parecer geral a maioria concorda ter espaço e opinião própria ao desempenhar suas tarefas.

Já a questão número 8 que é “ Tenho a oportunidade de desempenhar diferentes tarefas e trabalhos” , obteve a maior concordância. Embora para muitos seja considerado algo bom, há uma certa discordância em relação a isso por parte das pessoas entrevistadas, já que muitas observaram desempenhar várias tarefas diferentes pela falta de pessoas capacitadas para cada uma delas, então a oportunidade de desenvolver diferentes tarefas e trabalhos estaria associada a uma sobrecarga de funções.

Sobre o uso de capacidades boa parte concorda totalmente ou parcialmente sobre sua desenvoltura, alegando ter e desenvolver cada uma delas da maneira que julga mais adequada na medida em que o trabalho possibilita isso.

Tabela 4 – Oportunidades no local de trabalho

Questões	1	2	3	4	5	Média
Me sinto satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional	7	6	4	7	1	2,6
Gosto do treinamento que a empresa disponibiliza	5	10	4	4	2	2,5
Estimo o incentivo que a empresa dá para que eu possa estudar	8	6	4	5	2	2,5
<b>Média Geral</b>						2,5

Fonte: Dados primários (2020)

A tabela quatro nos trouxe a percepção sobre as oportunidades no local de trabalho, dentre as questões a que obteve o melhor parecer foi a número 12, que é “Gosto do treinamento que a empresa disponibiliza”, demonstrando que boa parte dos funcionários acredita ter recebido o treinamento necessário para o bom desempenho de suas funções.

Em relação à questão número 11, que é “Me sinto satisfeito com a oportunidade de crescimento profissional”, não houve uma completa aceitação no parecer dos respondentes. Apesar da grande maioria ter ficando entre “concordo plenamente” e “concordo”, uma parcela dos entrevistados chegou a conclusão que o seu local de trabalho não oferece oportunidade de crescimento profissional, nesse caso a estagnação pode levar os funcionários a planejarem novos objetivos, dentre eles migrar para outra empresa.

No que se refere a questão de número 13, sendo ela “Estimo o incentivo que a empresa dá para que eu possa estudar”, a maioria considerou que sua empresa oferece algum incentivo para o estudo, porém, observaram que é difícil conciliar os estudos com os horários de trabalho.

Seguindo a média geral da tabela podemos dizer que a grande maioria dos locais em que foram aplicados essa pesquisa dispõe de algum plano para garantir a permanência do funcionário, embora, o ideal é que os funcionários busquem ter mais clareza sobre os objetivos que gostariam de alcançar e assim avaliem se o que a empresa oferece se adapta ao seu padrão.

Tabela 5 – Integração social no local de trabalho

Questões	1	2	3	4	5	Média
Meu relacionamento com chefes é excelente	10	10	3	2	0	1,9
O relacionamento entre colegas é excelente	10	9	4	1	1	2,0
Não há nenhum tipo de discriminação dentro do meu ambiente de trabalho	15	3	1	2	4	2,1
Há muito comprometimento da equipe e dos colegas no ambiente de trabalho	9	8	5	1	2	2,2
<b>Média Geral</b>						2,0

Fonte: Dados primários (2020)

A tabela número cinco trouxe a integração social no local de trabalho, avaliando o ambiente de acordo com os relacionamentos criados dentro do ambiente de trabalho. Percebe-se então que dentre as questões a número 14 que é, “Meu relacionamento com chefes é excelente”, foi a que obteve o melhor resultado, presume-se então que o relacionamento com os gestores não é a causa principal do desgaste emocional dos funcionários.

Tanto a questão de número 15, “O relacionamento entre colegas é excelente”, quanto a 16, “O relacionamento entre colegas é excelente”, tiveram respostas positivas, porém, vale destacar que mesmo que os resultados de “discordo totalmente” da questão número 16 sejam poucas é motivo de preocupação por parte dos gestores.

Um ambiente de trabalho que causa discriminação seja ela de qualquer forma, além de tornar o ambiente impróprio para qualquer pessoa trabalhar, ainda está cometendo um crime, portanto seria de grande importância rever as políticas e normas gerais dentro de cada um dos locais pesquisados para extinguir qualquer tipo de ato impróprio de conduta.

No que se refere à questão número 17 nota-se que apesar de haver uma concordância sobre o comprometimento da equipe e dos colegas, a maneira como cada um avalia o desempenho dos demais em suas funções não é tão alto como a forma que avaliaram os laços afetivos.

Tabela 6 – Constitucionalismo no local de trabalho

Questões	1	2	3	4	5	Média
A empresa respeita completamente os direitos do trabalhador	10	5	5	3	2	2,3
Tenho muita liberdade de expressão dentro do ambiente de trabalho	9	9	1	5	1	2,2
Estou muito satisfeito com as normas e regras no meu trabalho	7	7	7	4	0	2,3
<b>Média Geral</b>						2,3

Fonte: Dados primários (2020)

Na tabela correspondente ao constitucionalismo no local de trabalho notou-se que 10 dos entrevistados concordam plenamente sobre a empresa respeitar os direitos do trabalhador. Entretanto, em relação a liberdade de expressão dentro do ambiente do trabalho, teve um número maior de respondentes que afirmaram não concordar com a questão e portanto, não sentem que suas opiniões sejam relevantes.

Sobre as normas e regras no trabalho, as respostas “concordo totalmente”, “concordo” e “indeciso” obtiveram o mesmo resultado. O fato de não haver nenhuma resposta caracterizada como “discordo plenamente” demonstra que as normas e regras estão alinhadas com os direitos do trabalhador, embora o fato de haver uma indecisão mais alta sobre o assunto, signifique que nem todas as empresas deixem as normas e regras tão claras na percepção dos funcionários.

Tabela 7 – Espaço que o trabalho ocupa na vida do trabalhador

Questões	1	2	3	4	5	Média
Estou contente com o espaço que o trabalho ocupa na minha vida	5	9	6	4	1	2,5
Estou satisfeito com a influência do trabalho na minha possibilidade de lazer	3	8	5	6	3	2,9
Me sinto bem com os meus horários de trabalho e de descanso	6	6	8	3	2	2,6
<b>Média Geral</b>						2,7

Fonte: Dados primários (2020)

Nas questões relacionadas ao espaço que o trabalho ocupa na vida do trabalhador é possível analisar que ambas as questões 21 e 22 sendo elas, “Estou contente com o espaço que o trabalho ocupa na minha vida” e “Estou contente com o espaço que o trabalho ocupa na minha vida”, tiveram uma concordância positiva. Podemos dar destaque para a questão de

número 23 sendo ela , “Me sinto bem com os meus horários de trabalho e de descanso” que teve um maior índice de indecisão, pode-se presumir que isso se deve ao fato dos horários de funcionamento do shopping além de ser até tarde da noite, se estenderem aos domingos e feriados . Nesse caso o tempo de descanso não compensa a carga emocional que a rotina corrida pode causar. Podemos relacionar essa questão a número 6 da tabela 2, se comparar as duas é possível notar que quando se trata do tempo de descanso o horário se torna uma variável negativa, não a ponto de sozinha fazer com que o funcionário peça demissão, mas o suficiente para relacionar com outros fatores negativos e então fazer com que o colaborador se desligue da empresa.

Tabela 8 – Relevância social e importância do trabalho

Questões	1	2	3	4	5	Média
Estou orgulhoso do trabalho que desempenho	11	10	1	2	1	1,9
Gosto da imagem que a empresa tem perante a sociedade	10	11	2	2	0	1,8
Estou satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos da empresa	10	12	2	1	0	1,8
<b>Média Geral</b>						1,8

Fonte: Dados primários (2020)

A tabela referente a relevância social e importância do trabalho foi a que mais se destacou entre as demais por ter as pontuações mais altas entre “concordo totalmente” e “concordo”.

A questão número 24, “Estou orgulhoso do trabalho que desempenho”, demonstra que independe da função ou cargo que cada funcionário ocupa, os mesmos acreditam na sua relevância e portanto se sentem felizes em desempenhá-lo. No que tange a questão número 25, “Gosto da imagem que a empresa tem perante a sociedade”, nota-se que a opinião externa é relevante não só para os clientes mas também para os colaboradores, podendo presumir que se caso a empresa não fosse bem aceita pela sociedade a rotatividade de funcionários seria maior. Já a questão 26, está diretamente relacionada com a questão anterior e pode ser descrita como um incentivo para os funcionários que sabem que ao estarem prestando serviço e sendo ele de qualidade também serão vistos de uma forma positiva pelas pessoas do ambiente externo.

Tabela 9 – Satisfação com a vida

Questões	1	2	3	4	5	Média

A minha vida está próxima do ideal	2	10	10	3	0	2,6
Minhas condições de vida são muito boas	4	12	7	2	0	2,3
Eu estou satisfeito com a minha vida	6	11	5	2	1	2,2
Até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida	9	10	5	0	1	2,0
Se eu pudesse viver minha vida de novo eu não mudaria quase nada	3	8	8	6	0	2,7
<b>Média Geral</b>						<b>2,3</b>

Fonte: Dados primários (2020)

A tabela número nove se refere ao componente cognitivo do bem-estar subjetivo e suas questões trataram mais sobre a satisfação com a vida de maneira global. É possível notar que na questão número 27 sendo ela, “A minha vida está próxima do ideal” houve uma oscilação entre “Concordo” e “Indeciso”, mas que não significa estar associada apenas a fatores internos do ambiente de trabalho, já que a maioria das questões referentes ao ambiente organizacional tiveram um índice de concordância positivo. Sendo assim, estar próxima do ideal pode estar se referindo a satisfação com a vida em domínios específicos que além do trabalho também envolvem o casamento e os filhos.

Ao encontro dessa questão temos as demais 28, 29,30 e 31, “Minhas condições de vida são muito boas”, “Eu estou satisfeito com a minha vida”, “Até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida” e “Se eu pudesse viver minha vida de novo eu não mudaria quase nada”, que podem explicar melhor a média da questão anterior.

Nesse caso os indivíduos pesquisados tiveram uma concordância alta das questões 28 à 30 mostrando como suas vidas estão boas através de sua percepção, mas o fato de ter um índice mais elevado na incerteza sobre mudar suas vidas se pudessem viver de novo, mostra que a vida não alcançar o ideal desejado pode consistir em eventos externos passados que ainda afetam a vida dos trabalhadores entrevistados.

Tabela 10 – Afetos positivos

Questões	1	2	3	4	5	Média
Considero-me uma pessoa feliz	8	9	6	2	0	2,1
Tenho bons amigos e constantemente me sinto feliz com isso	10	12	2	1	0	1,8
Sinto que minha família me apoia em minhas decisões	13	7	2	3	0	1,8

Considero-me uma pessoa muito amada	8	14	3	0	0	1,8
Tenho pensamentos positivos constantemente	7	13	5	0	0	1,9
Estou sempre disposta	5	13	3	4	0	2,2
Tenho pensamentos positivos quando acordo	7	10	5	3	0	2,2
Me sinto entusiasmado com as oportunidades novas quando aparecem	15	7	2	1	0	1,6
<b>Média Geral</b>						1,9

Fonte: Dados primários (2020)

A tabela dez que se refere ao primeiro dos componentes afetivos do bem-estar subjetivo, tratou de analisar principalmente a quantidade de emoções positivas vivenciadas por cada um dos colaboradores entrevistados. Percebe-se então que foram as questões 33,34,35,36, e 39 , sendo elas “Tenho bons amigos e constantemente me sinto feliz com isso”, “Sinto que minha família me apoia em minhas decisões”, “Considero-me uma pessoa muito amada”, “Tenho pensamentos positivos constantemente” e “Me sinto entusiasmado com as oportunidades novas quando aparecem”, que obtiveram os melhores resultados, com ênfase na questão número 39 que teve 15 respondentes com “concordo totalmente”.

Podemos relacionar o entusiasmo com as novas oportunidades como uma fórmula de escape às emoções negativas que ocorrem dentro do ambiente de trabalho, de modo que esse número representa um desejo de mudança caso o local de trabalho pare de atender as expectativas desejadas.

É importante dar ênfase para o fato de que não houve nenhuma uma resposta completamente negativa, demonstrando que a quantidade de afetos positivos na vida de cada um dos colaboradores pesquisados pode ser considerada alta.

Tabela 11 – Afetos negativos

Questões	1	2	3	4	5	Média
Ultimamente tenho me sentido infeliz	1	2	6	10	6	3,7
Sinto-me aflito frequentemente	2	5	6	6	6	3,4
Tenho mais momentos de tristeza do que de alegria na minha vida	0	1	4	10	10	4,2
Embora não me sinta deprimido, acredito que minha vida poderia estar melhor	2	10	5	4	4	2,9
Mudaria meu passado se pudesse	3	5	7	4	6	3,2

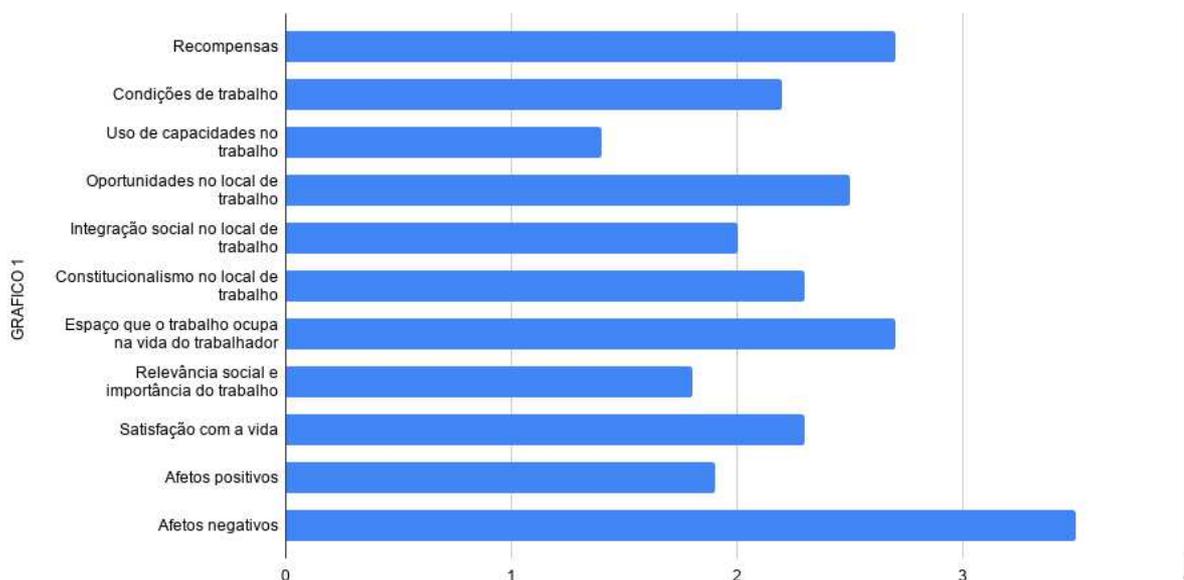
Me sinto indisposto quase sempre	0	2	6	10	7	3,9
Me sinto chateado frequentemente com situações que ocorrem no meu dia-a-dia	2	6	5	9	3	3,2
Me sinto angustiado sem motivo aparente	3	2	4	8	8	3,6
<b>Média Geral</b>						<b>3,5</b>

Fonte: Dados primários (2020)

A tabela número onze traz a tona o segundo dos componentes afetivos, descritos como afetos negativos. Nessa tabela é possível perceber que a resposta que obteve o pior resultado foi a de número 43 que diz, “Embora não me sinta deprimido, acredito que minha vida poderia estar melhor”, essa resposta pode estar ligada a desejos ou sonhos que ainda não foram alcançados pelo entrevistados por algum motivo ou segundo eles, metas que não podem ser alcançadas.

Nesta tabela é importante prestar atenção que os melhores resultados se encontram nas respostas “discordo” e “discordo totalmente”, já que las formalizam o fato dos entrevistados se colocarem em um estado de espírito mais positivo do que consta nas alternativas.

Gráfico 1



Fonte: Dados primários (2020)

Analisando a média geral das tabelas e considerando que a escala likert utilizada aponta a maior concordância no ponto 1, e a maior discordância no ponto 5, podemos dizer que a maioria das respostas foram positivas em relação aos fatores objetivos da qualidade de

vida no trabalho. Dando destaque aos fatores subjetivos que são os principais objetivos da pesquisa, podemos dizer que dentro dos componentes afetivos a grande maioria avalia sua vida positivamente. Isso é constatado a partir da discordância elevada nos afetos negativos, que nesse caso simboliza que os respondentes se colocam em uma posição mais positiva contrariando as afirmações negativas das questões. Apesar disso há uma concordância de que embora sentirem-se bem com a qualidade de vida atual, acreditam que ela poderia estar melhor. Em resumo, é notável que os colaboradores aparentam ter uma maior quantidade de afetos positivos do que negativos em sua vida.

#### 4.1 SUGESTÕES

Através da análise de resultados podemos definir as seguintes sugestões para serem aplicadas dentro do local pesquisado.

- Criar um sistema de integração social no trabalho para incentivar o bom relacionamento de toda a equipe dentro do ambiente de trabalho. Sabe-se que para ter uma boa QVT, é importante manter o clima organizacional em harmonia.

- Criar um sistema de recompensas dentro da empresa é algo que pode ser sugerido principalmente para os locais que não oferecem nenhum tipo de benefício ao colaborador. Dentre eles podemos citar incentivo para estudo, recompensas por metas alcançadas, bonificações por serviços prestados.

- Criar uma ouvidoria voltada para as necessidades dos funcionários é uma boa opção para que os colaboradores sintam que a empresa se importa com seus anseios e opiniões. Também evitaria incidências de fofocas ou discriminações dentro do local de trabalho, já que o colaborador terá um acesso direto e de confiança para expor sua forma de pensar.

- Desenvolver um plano de carreira dentro da empresas para cada funcionário. É importante ter em mente que os funcionários que não vêem oportunidade de crescimento profissional dentro do ambiente organizacional que se encontram, tendem a mudar para outra empresa que ofereça.

- Para concluir, sabendo que a oportunidade de lazer e de descanso é muito importante na vida do funcionários e o fato dos horário de funcionamento do shopping serem muito extensos, criar um sistema de flexibilização de horários para os dia da semana em que o movimento não é tão grande, seria uma forma de motivar o funcionário e diminuir seu estresse ocupacional. Também seria interessante que houvesse a quantidade correta de

colaboradores desempenhando funções na empresa para que as escalas de domingos e feriados fossem preenchidas sem causar sobrecarga de trabalho em ninguém.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o término da pesquisa, procurou-se analisar se os objetivos propostos no início da mesma foram atingidos. É importante afirmar que todos os objetivos foram respondidos durante a pesquisa. Como objetivo geral tinha-se analisar quais os fatores subjetivos que influenciam a qualidade de vida dos trabalhadores lojistas do shopping Bella Città na cidade de Passo Fundo. Dentre eles encontramos os fatores cognitivos, que envolvem a satisfação geral com a vida e a satisfação em domínios específicos, e também encontramos os fatores afetivos que se dividem em afeto positivo e afeto negativo.

Como primeiro objetivo específico tínhamos avaliar os componentes cognitivos do bem-estar subjetivo na percepção dos trabalhadores pesquisados. Nesse componente é mais considerado a parte racional que envolve o conhecimento, a percepção e o saber, utilizando isso para definir como o indivíduo vai se portar. Deixando um pouco de lado as emoções, no ambiente externo significa a compreensão das coisas que possui e como elas fazem o indivíduo considerar que de forma global, ou seja, em todos os aspectos, está satisfeito com a vida que possui. Geralmente pode-se relacionar a coisas materiais que o indivíduo já possui como casa, carro, posses, segurança, ou relacionamentos afetivos importantes como a família vista até então como algo que o indivíduo considera necessário para dizer que alcançou as coisas que considera importantes. Dentro do ambiente de trabalho é saber que trabalha para uma empresa de prestígio ou que presta um serviço de qualidade, é ter a consciência que ocupa um cargo desejado e recebe uma remuneração elevada, ou ter conhecimento da autonomia para desenvolver suas capacidades.

Como segundo objetivo específico tínhamos avaliar os componentes afetivos/emocionais do bem-estar subjetivo na percepção dos trabalhadores pesquisados, definimos então que eles se dividem entre afeto positivo e afeto negativo. No primeiro caso o afeto positivo pode ser sentido de forma externa ao trabalho no momento em que a pessoa vivencia emoções positivas como amor e ternura sendo ela ligadas a família, as amizades, as conquistas (desejos) alcançadas (os) pelo indivíduo, a forma como ele vive e as coisas que ele possui e como cada uma dessas variáveis se relacionam e fazem com que cada trabalhador se sinta feliz com a vida que leva.

No ambiente de trabalho os afetos positivos estão ligados principalmente aos relacionamentos interpessoais dentro da empresa sejam eles com colegas de trabalho, chefes e até mesmo com os clientes, embora, podemos citar também o reconhecimento por esforços que cada um recebe da empresa, as oportunidades de crescimento profissional, a chance de poder trabalhar em um cargo que realmente aprecie, tendo oportunidade de descanso e lazer entre as jornadas de trabalho. Os afetos negativos então se classificam como o oposto desses já apresentados e envolvem os momentos de exaustão emocional, sendo que, no ambiente externo se caracteriza desde a eventos negativos ou traumáticos vividos na infância, até conflitos familiares atuais, falta de realização na vida amorosa, angústia e aflição por não conseguir realizar sonhos/desejos, não gostar do trabalho atual ou não conseguir um trabalho para se manter, entre outros. Já dentro do ambiente de trabalho os afetos negativos envolvem conflitos com chefes, colegas e clientes, remuneração inadequada ou insuficiente para manter o padrão de vida, exaustão por excesso da carga de trabalho, falta de descanso entre as jornadas, discriminações no ambiente de trabalho, não gostar do carga que ocupa ou da empresa que representa, entre outras que somadas podem fazer com que o indivíduo entre em depressão ou desenvolva outros problemas de saúde.

Como terceiro objetivo específico tínhamos analisar como os fatores cognitivos e afetivos interferem na qualidade de vida dos trabalhadores pesquisados, no primeiro caso a cognição se vista como algo isolado pode não representar uma medida de bem-estar pois o indivíduo pode possuir por exemplo, um trabalho em uma grande empresa e ganhar bem e mesmo assim não sentir que sua vida está próxima do ideal, por variáveis como não gostar do que faz ou pela rotina corrida etc. Similarmente se o trabalhador considerar apenas os afetos, estará perdendo oportunidades de ingressar em um ambiente que pode vir a gostar depois, ou passar exaustivamente o tempo buscando um trabalho “perfeito” para se adequar apenas as coisas que quer na vida. De modo que para o trabalhador possuir uma boa qualidade de vida no trabalho é necessário existir um meio termo entre afeto e cognição.

De modo geral é muito importante que todas as recomendações sugeridas sejam seguidas pelas gerências dos locais entrevistados, já que cada uma delas serve para manter o funcionário mentalmente e fisicamente saudável, e ainda melhorar a qualidade de vida não só dos empregados, mas também dos empregadores e qualquer membro que faça parte da equipe de gerência, assim servindo para melhorar a efetividade da organização.

Por fim, este estudo busca abrir espaço para que outros possam surgir e conseqüentemente, com a junção de esforços, melhorar a cada dia a qualidade de vida dentro das pequenas e grandes organizações.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.L.], v. 20, n. 2, p. 153-164, ago. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722004000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a08v20n2.pdf> Acesso em: 02 mai. 2020.

DIENER, Ed; EMMONS, Robert A.; LARSEN, Randy J.; GRIFFIN, Sharon. The Satisfaction With Life Scale. **Journal Of Personality Assessment**, [S.L.], v. 49, n. 1, p. 71-75, fev. 1985. Informa UK Limited. [http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13). Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/7404119\\_The\\_Satisfaction\\_With\\_Life\\_Scale](https://www.researchgate.net/publication/7404119_The_Satisfaction_With_Life_Scale). Acesso em: 01 nov. 2020.

DIENER, Ed; SUH, Eunkook M.; LUCAS, Richard E.; SMITH, Heidi L.. Subjective well-being: three decades of progress.. **Psychological Bulletin**, [S.L.], v. 125, n. 2, p. 276-302, 1999. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>. Disponível em: <https://media.rickhanson.net/Papers/SubjectiveWell-BeingDiener.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2020.

FERENHOF, Helio Aisenberg; FERNANDES, Roberto Fabiano. Desmistificando a revisão de literatura como base para redação científica: método ssf. **Revista Acb: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis**, v. 21, n. 3, p. 550-563, 2016. Quadrimestral. Disponível em: [file:///C:/Users/tanar/Downloads/Dialnet-DesmistificandoAREvisaoDeLiteraturaComoBaseParaRed-6868195%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/tanar/Downloads/Dialnet-DesmistificandoAREvisaoDeLiteraturaComoBaseParaRed-6868195%20(1).pdf). Acesso em: 15 nov. 2020.

FERREIRA, Patrícia Itala. Série MBA - Gestão de Pessoas: clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. Rio de Janeiro: LTC - Livros Técnicos e Científicos, 2013. 216 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/>. Acesso em: 11 set. 2020

GALINHA, Iolanda Costa. **Bem-Estar Subjetivo: factores cognitivos, afectivos e contextuais**. Coimbra: Quarteto, 2008. 256 p. (Psicologia e Saúde). Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/handle/11144/580>. Acesso em: 12 set. 2020.

GALINHA, Iolanda Costa; RIBEIRO, José Luís Pais. História e Evolução do Conceito de Bem-Estar Subjetivo. **Psicologia, Saúde e Doenças**, Lisboa, v. 6, n. 2, p. 203-214, nov. 2005. Disponível em:

[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1645-00862005000200008](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862005000200008). Acesso em: 14 set. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2002. 176 p. Disponível em: [http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil\\_como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa.pdf](http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf). Acesso em: 15 nov. 2020.

GRAMMS, Lorena Carmen; LOTZ, Erika Gisele. **Gestão da qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Intersaberes, 2017. 282 p. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/52530/pdf/0?code=zhNW8zkSOEaA11gfvx1PtvnMXJ/WUrqsLiY/+we4nf5/1SJaW9IsNC5ap0Rh856/GX3YYrFVIYD+s+Wz5q/+Sw==>. Acesso em: 11 set. 2020.

KEYES, Corey L. M.; SHMOTKIN, Dov; RYFF, Carol D.. Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions.. **Journal Of Personality And Social Psychology**, [S.L.], v. 82, n. 6, p. 1007-1022, jun. 2002. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>. Disponível em: [https://www.academia.edu/9976300/Optimizing\\_well\\_being\\_The\\_empirical\\_encounter\\_of\\_two\\_traditions](https://www.academia.edu/9976300/Optimizing_well_being_The_empirical_encounter_of_two_traditions). Acesso em: 15 jun. 2020

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2012. 224 p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/cfi/0!/4/2@100:0.00>. Acesso em: 11 set. 2020.

LYUBOMIRSKY, Sonja; LEPPER, Heidi S.. A Measure Of Subjective Happiness: preliminary reability and construct validation. **Social Indicators Research**, [S.L.], v. 46, n. 2, p. 137-155, 1999. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1023/a:1006824100041>. Disponível em : <http://www.cnbc.pt/jpmatots/26.%20lyubomirsky.pdf>. Acesso em: 13 out. 2020

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. Bem-estar, bem-estar social ou qualidade de vida: a reconstrução de um conceito. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 107-122, 19 jun. 2002. Universidade Estadual de Londrina. <http://dx.doi.org/10.5433/1679-0383.2002v23n1p107>. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/276230802\\_Bem-estar\\_bem-estar\\_social\\_ou\\_qualidade\\_de\\_vida\\_a\\_reconstrucao\\_de\\_um\\_conceito](https://www.researchgate.net/publication/276230802_Bem-estar_bem-estar_social_ou_qualidade_de_vida_a_reconstrucao_de_um_conceito). Acesso em: 14 set. 2020.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Álvaro. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, [S.L.], v. 9, n. 1, p. 45-52, abr. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-294x2004000100006>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020

PAVOT, William; DIENER, Ed. Review of the Satisfaction With Life Scale. **Psychological Assessment**, [S.L.], v. 5, n. 2, p. 164-172, jun. 1993. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>. Disponível em: [http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Pavot-Diener\\_1993.pdf](http://labs.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Pavot-Diener_1993.pdf). Acesso em: 01 nov. 2020

QUEIROZ, Creuza Maria Brito; SÁ, Evelin Naked de Castro; ASSIS, Marluce Maria Araújo. Qualidade de vida e políticas públicas no município de Feira de Santana. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 9, n. 2, p. 411-421, jun. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232004000200017>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csc/v9n2/20395.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2020

REUSE, Jociani Andrade; MENEZES, Rakelen Ribeiro de; SIQUEIRA, Thomaz Décio Abdala. A visão da psicologia positiva sobre o bem-estar subjetivo no desempenho de atividades físicas no esporte competitivo. **Boletim Informativo Unimotrisaúde em Sociogerontologia**, Amazonas, v. 8, n. 3, p. 48-58, 2017. Quadrimestral. Disponível em: <https://www.periodicos.ufam.edu.br/index.php/BIUS/article/view/4190>. Acesso em: 11 set. 2020.

RODRIGUES, Danielle Monegalha; PEREIRA, Carlos Américo Alves. A percepção de controle como fonte de bem-estar. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 181-196, dez. 2007. Quadrimestral. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812007000300014](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812007000300014). Acesso em: 14 set. 2020.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.L.], v. 24, n. 2, p. 201-209, jun. 2008. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722008000200010>. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722008000200010&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722008000200010&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em: 11 set. 2020.

WALTON, Richard. Quality of Working Life: what is it?. **Slow Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. Disponível em: [https://www.academia.edu/2085254/Quality\\_of\\_working\\_life\\_what\\_is\\_it](https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it). Acesso em: 11 set. 2020.